



682

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO PIURA

RESOLUCION DIRECTORAL N° 002-2026-GRP-DRTPE-DPSC

Piura, 19 de enero de 2026

VISTOS: Los antecedentes relativos a la solicitud presentada por la **EMPRESA: DIVING DEL PERU S.A.C., con RUC N° 20441938846** sobre Suspensión Temporal Perfecta de Labores, seguido en el **Expediente N° SL 003-2025-REG. N° 04938-GRP-DRTPE-DPSC; y,**

CONSIDERANDO:

1. Que, mediante el escrito de registro N° 04938 ingresado en fecha 17 de noviembre de 2024 y escrito de registro N° 05006 ingresado el 20 de noviembre de 2025, ambos presentados por la representante legal de la empresa DIVING DEL PERU S.A.C., doña Sarah Brenda Estrada Herrera, solicita a la Autoridad Administrativa de Trabajo, al amparo de lo dispuesto por el literal I) del artículo 15° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, la Suspensión Temporal Perfecta de Labores, por el plazo de noventa (90) días, para los doce (12) trabajadores consignados en la nómina que corre a fojas 266 de autos: 1.- **TIMANA CHAVEZ TEODORO del 20/11/2025 al 18/02/2026; 2.- MORA BUSTAMANTE RICARDO ANTONIO del 15/11/2025 al 13/02/2026; 3.- ZAPATA SANTOS JOSE SERAFIN del 15/11/2025 al 13/02/2026; 4.- TAVARA CHERO JOSE MANUEL del 15/11/2025 al 13/02/2026; 5.- VALDIVIEZO LOPEZ GONZALO EDILFREDO del 15/11/2025 al 13/02/2026; 6.- CORDOVA NAVARRO MIGUEL ANGEL del 15/11/2025 al 13/02/2026; 7.- TAYA MACOTELA WILBER OSWALDO del 15/11/2025 al 13/02/2026; 8.- MORA LORENZO HENRY DENNY del 15/11/2025 al 13/02/2026; 9.- URBINA CABANILLAS WALTER ARMANDO del 15/11/2025 al 13/02/2026; 10.- SULLON ANCAJIMA AGUSTIN del 15/11/2025 al 13/02/2026; 11.- CHUNGA RUIZ JOSE CASIMIRO del 01/12/2025 al 28/02/2026; y, 12.- ALBURQUEQUE SAAVEDRA ESTEBAN del 15/11/2025 al 13/02/2026**, invocando como causa de la suspensión la consecuencia de un evento de caso de fuerza mayor.
2. Que, la representante de la empresa como antecedentes señala que ésta tiene como objeto social, la prestación de servicios técnicos, mecánicos e industriales en actividades marinas y submarinas, tanto en los aspectos de producción y construcción, como, el de mantenimiento y reparaciones. En tal sentido, su ejecución comprende, principalmente, labores de buceo profundo para prestar sus servicios especializados de mantenimiento y reparación de estructuras submarinas de gas y petróleo mar adentro (plataformas y tuberías de industria OFFSHORE). Precisa que, como se puede apreciar los servicios que presta revisten de alta especialización y corresponden a un rubro específico que, por su naturaleza, cuenta con un mercado reducido y restringido en el territorio peruano, sujetándose a una oferta limitada de clientes. En esa línea, dentro del marco de su objeto social, con fecha 11 de febrero de 2023, sus servicios han venido siendo prestados de forma exclusiva a favor de la empresa IMI del Perú S.A.C. y que con fecha 26 de junio de 2025, la compañía celebró su décima adenda con el mencionado cliente, mediante el cual se le encargó el servicio de operación de buceo profundo para la embarcación Northern Odin, estableciéndose como fecha de término del contrato el 11 de setiembre de 2025.
3. Que, agrega la representante de la empresa que, aún, cuando ambas compañías han venido renovando de forma sucesiva el contrato comercial que las vinculaba desde de febrero de 2023, habiendo suscrito diez adendas, siendo que ambas compañías se encontraban realizando las coordinaciones necesarias para continuar con el servicio y proceder con la suscripción de la siguiente prórroga, más aún, existiendo servicios pendientes de ejecución a la fecha de vencimiento señalada en la décima adenda, mediante correo electrónico de fecha 10 de setiembre de 2025, esto es, un día antes del vencimiento de la citada adenda, la cliente les informó su decisión irrevocable de no renovar los servicios con su empresa, habiéndose suspendido desde dicha oportunidad todos los servicios técnicos especializados. Como puede apreciarse la decisión intempestiva e imprevisible de su cliente IMI ha determinado la paralización definitiva de todas sus actividades, habiéndose procedido con las maniobras de retorno de la embarcación para que se realice el desembarque del personal y equipos de Diving a fin de darse el cierre definitivo del servicio. Al respecto, aún, cuando su representada ha adoptado diversos mecanismos para intentar mermar el impacto en sus trabajadores, como vacaciones y licencias con goce de haber, la ausencia intempestiva de ingresos les ha colocado en una situación grave de insolvencia, viéndose en la necesidad de ejecutar la suspensión perfecta de labores del personal a fin de intentar salvaguardar la vigencia de sus contratos de trabajo.
4. Que, refiere la representante de la empresa, en relación a la sustentación de la causa invocada, que vienen atravesando una grave situación económica derivada de la ausencia intempestiva de ingresos que les permitan

¡EN LA REGIÓN PIURA, TODOS JUNTOS CONTRA EL DENGUE!

Av. Sánchez Cerro N° 536 - Piura

Teléfono: 073-397242, 073-291324, 073-254503, 073-397303

<https://www.gob.pe/regionpiura-drtpe>



683

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO PIURA

RESOLUCION DIRECTORAL N° 002-2026-GRP-DRTPE-DPSC

afrontar sus gastos ordinarios y especialmente de aquellos derivados de los costos laborales correspondientes a sus trabajadores y que como se encuentra sustentado y desarrollado en el informe que adjuntan a su comunicación, desde setiembre de 2025 sus ingresos se vieron reducidos ante la comunicación intempestiva de su cliente IMI del Perú S.A.C. de dar por resuelto de forma definitiva, el contrato que mantenía con su compañía desde febrero de 2023 y por el cual venían prestandole de manera exclusiva diversos servicios especializados de operación de buceo profundo para la embarcación Northern Odin. Sobre el particular habiendo agotado posibles medidas alternativas a fin de salvaguardar los puestos de trabajo que actualmente mantienen y tal como puede evidenciarse del estado financiero adjunto a su escrito, la paralización total de sus actividades ha determinado que su empresa se encuentre actualmente en riesgo de liquidación y disolución, situación que resultaría inminente en caso de mantenerse, entre otros, las obligaciones derivadas de los costos de la planilla de trabajadores. Así pues, la ausencia total de servicios y clientes producido de forma abrupta e imprevisible ha determinado la paralización absoluta de sus actividades y la consecuente ausencia de ingresos y recursos que les permiten afrontar, entre otros, el pago de las cargas laborales de su personal, sin poner en riesgo la subsistencia de la empresa. Ello pues, al contar con un sólo cliente activo debido a la alta especialización de los servicios prestados y la reducida oferta en su rubro, sus ingresos dependían directamente de la existencia de la relación comercial con el cliente IMI del Perú S.A.C., pues sus servicios venían siendo prestados de forma exclusiva para éste, sin contar con otras licitaciones o clientes en paralelo.

5. Que, sostiene la representante de la empresa que, ante lo expuesto deja constancia de que la decisión sorpresiva del cliente de solicitar el cierre de servicios de forma intempestiva, faltando un día para el vencimiento formal del contrato, no obstante, haberse sostenido coordinaciones para la renovación del mismo, conforme se había realizado de forma reiterada desde febrero de 2023, y teniendo incluso servicios pendientes de ejecución que ya se encontraban programados por su empresa, la decisión del citado cliente constituye una situación totalmente ajena a su ámbito de control, representando una causa de fuerza mayor, al resultar una situación completamente imprevisible, derivada de una comunicación abrupta contraria a los actos que venían desplegándose orientados hacia la renovación del contrato de servicios, y que hace imposible la prosecución de sus actividades al haberse suspendido de forma íntegra todos los servicios prestados por su compañía, lo cual les genera un grave impacto teniéndose en cuenta que su planilla está compuesta casi en su totalidad por personal especializado abocado a la prestación efectiva de dichos servicios.
6. Que, ante lo expuesto, a fin de salvaguardar el empleo de su personal y la subsistencia de la compañía, indica la representante de la empresa, se ven en la necesidad de suspender de forma perfecta los contratos de trabajo que mantienen con sus trabajadores, al amparo del artículo 12° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sustentando dicha decisión en un supuesto de fuerza mayor que ha sido imprevisible y ajeno a su voluntad. Sobre el particular, señala también, que el artículo 21° del reglamento de la Ley de Fomento del Empleo aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-96-TR, define como fuerza mayor aquel hecho que "tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por determinado tiempo", supuesto que puede verificarse del Informe Técnico que adjunta, así como de los medios de prueba adjuntos a su comunicación, que demuestran que la decisión intempestiva de su cliente de no renovar el contrato comercial, pese a la existencia de servicios pendientes de ejecución y la conducta reiterada de renovación sucesiva desde febrero de 2023, ha tenido un carácter manifiestamente imprevisible, determinando como consecuencia de ello y de la exclusividad en la prestación de sus servicios por su alta especialización y reducida oferta en el mercado, que la paralización de todas sus actividades devenga en una situación inevitable e irresistible. Al respecto, consideran que la medida de suspensión implementada no sólo se encuentra debidamente sustentada en una causa de fuerza mayor, sino que además el plazo de vigencia de la misma guarda proporcionalidad y razonabilidad, conforme al artículo 15° de la LPCL. Como han señalado anteriormente, en el presente caso el supuesto de fuerza mayor proviene de una acción ajena a su voluntad y respecto de la cual no tienen injerencia, pues, por el contrario, para su compañía resultaba previsible la renovación automática de sus servicios y continuidad de los mismos. No obstante ello, resulta manifiesto su impacto directo respecto de sus actividades, al encontrarse paralizadas todas sus actividades. Cabe enfatizar que el personal que ha sido objeto de suspensión perfecta le fue otorgado su descanso vacacional adelantado y licencias con goce de haberes como medida menos gravosa, pero su complicada situación económica le impide continuar abonándoles las remuneraciones. Sobre el particular, consideran necesario destacar que la decisión adoptada por la compañía para suspender de manera perfecta los contratos de trabajo se sustenta en la gravedad y concurrencia de la causal reconocida en el artículo 15° de la LPCL. Como puede apreciarse, su compañía

¡EN LA REGIÓN PIURA, TODOS JUNTOS CONTRA EL DENGUE!



684

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO PIURA

RESOLUCION DIRECTORAL N° 002-2026-GRP-DRTPE-DPSC

viene atravesando una situación de fuerza mayor derivada de una decisión abrupta, intempestiva e imprevisible de su último cliente activo desde febrero de 2023, que ha determinado la suspensión de sus operaciones de un día para otro, afectándose directamente sus ingresos ante la ausencia de nuevos contratos comerciales y consecuente inexistencia de servicios que asignar al personal, conforme a su objeto social. En tal sentido, el impacto de la situación de fuerza mayor por la que vienen atravesando ha generado no sólo la imposibilidad de continuar realizando sus actividades, sino una falta de liquidez que afecta la sostenibilidad de la compañía al no contar con ningún ingreso adicional, pese a mantener no sólo los gastos regulares de su compañía, sino el gasto adicional, derivado de las gestiones de desembarque intempestivo de trabajadores y equipos, así como por los gastos efectuados correspondientes a la programación de actividades y servicios que han quedado interrumpidos de forma abrupta por una decisión ajena a su voluntad y contraria a los actos desplegados orientados a la renovación del contrato comercial. Ante lo cual, la Administración podrá constatar que su solicitud de suspensión perfecta de labores cumple con presentar: i) La existencia objetiva de la causa invocada, que en este caso está configurada tanto por un supuesto de fuerza mayor; ii) Su carácter intempestivo, imprevisible e inevitable; y, iii) La necesidad insustituible de la suspensión de labores. Aunado a lo expuesto, considera necesario destacar que si bien la suspensión perfecta de labores determina que se suspenda temporalmente las obligaciones recíprocas, propias del contrato de trabajo, es decir la ausencia de prestación de labores y la correspondiente suspensión del pago de obligaciones laborales, la finalidad de dicha medida es salvaguardar la continuidad de la relación laboral y evitar ingresar a un supuesto de extinción definitiva de contratos de trabajo, lo cual estiman resultaría una situación de mayor gravedad para ambas partes, más aún si se tiene en cuenta la voluntad de su empresa de mantener vigente el vínculo laboral con cada uno de los trabajadores incluidos en la medida de suspensión. En consecuencia, es de notar que la medida adoptada por su compañía se sustenta en un supuesto de fuerza mayor que imposibilita la continuidad de sus actividades, no obstante, se ha estimado que la misma tenga una naturaleza temporal y transitoria que permita coadyuvar con la subsistencia y sostenibilidad de la compañía, evitando que su actual y comprobada falta de liquidez determine su quiebra y disolución. En atención a lo expuesto, habiéndose acreditado objetivamente no solo que se han agotado los mecanismos alternativos para cumplir con sus obligaciones laborales, como ha sido el otorgamiento de vacaciones, sino además que se encontraban ante un supuesto de fuerza mayor debidamente comprobado, solicitan a la Administración aprobar la medida de suspensión solicitada.

7. Que, aperturado con fecha 24 de noviembre de 2025, el Expediente N° SL 003-2025-REG. N° 04938-GRP-DRTPE-DPSC, se dispuso por la Autoridad Administrativa de Trabajo mediante Auto de fecha 24 de noviembre de 2025, oficiar a SUNAFIL IRE PIURA para que realice las actuaciones Inspectivas correspondientes a fin de verificar los hechos invocados por la EMPRESA: **DIVING DEL PERU S.A.C.** en su solicitud de suspensión temporal perfecta de labores, las mismas que realizadas por la Autoridad Inspectiva, se consignan en el "Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación" de fecha 29 de diciembre de 2025 obrante de fojas seiscientos setenta y cinco (675) a fojas seiscientos ochenta y uno (681) de autos, que ha sido puesto en conocimiento de este Despacho el 16 de enero de 2026 mediante el Oficio N° 0000007-2026-SUNAFIL/IRE-PIU emitido por el Intendente Regional de Piura.

ANALISIS DEL CASO CONCRETO

De la subsunción de los hechos invocados dentro del supuesto general del artículo 15° de la LPCL

8. Que, en relación a los argumentos expuestos por la Empresa, se tiene que de los Escritos de Registro N° 04938 y Registro N° 05006 y sus anexos, ingresados el 17 y 20 de noviembre de 2025, obrantes de fojas uno (01) a doscientos cincuenta y ocho (258) de autos y de doscientos sesenta y tres (263) a doscientos sesenta y ocho (268) respectivamente, la empresa solicita la suspensión temporal perfecta de labores de doce (12) trabajadores que aparecen detallados a fojas doscientos sesenta y seis (266), precisándose como plazo de la suspensión para cada uno de ellos, el señalado en el considerando 1 de la presente, por el motivo de fuerza mayor, sustentado en el hecho de que su único cliente IMI del Perú S.A.C., a quien prestaba servicios exclusivos desde el 11 de febrero de 2023 de buceo profundo, en forma abrupta, un día antes del vencimiento de su última adenda contractual, vía correo electrónico el 10 de setiembre de 2025, les informó su decisión de no renovar la contratación de sus servicios, acción ajena a su voluntad y sobre la que no tienen ninguna injerencia, lo que le ha colocado en una situación que afecta directamente sus ingresos ante la ausencia de nuevos contratos comerciales.

Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que, de acuerdo con el artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y

¡EN LA REGIÓN PIURA, TODOS JUNTOS CONTRA EL DENGUE!



685

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO PIURA

RESOLUCION DIRECTORAL N° 002-2026-GRP-DRTPE-DPSC

Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de labores hasta por un máximo de noventa (90) días, debiendo comunicar en forma inmediata dicha medida a la Autoridad Administrativa de Trabajo. (el enfatizado y subrayado es nuestro)

Por su parte el artículo 21° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, establece que, para la configuración de un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor, el hecho invocado debe poseer el carácter de inevitable, imprevisible e irresistible, y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo.

De este modo, la suspensión temporal perfecta de labores de los contratos de trabajo por motivos de caso fortuito o fuerza mayor, al implicar el exonerar del cumplimiento de las obligaciones esenciales del empleador y del trabajador, debe reunir las tres características señaladas en el párrafo anterior de forma copulativa. Lo antes precisado guarda concordancia con lo establecido en el artículo 1315 del Código Civil, según el cual, una causal jurídicamente admitida para la inexecución de obligaciones son el caso fortuito y la fuerza mayor, definiéndolos como *"la causa no imputable, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación de determinar su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso"*.

El referido cuerpo normativo da una misma definición al caso fortuito y a la fuerza mayor; sin embargo, la doctrina y la jurisprudencia ya han establecido que sus hechos constitutivos son comunes, pero su origen es distinto: el caso fortuito se aplica a los hechos producidos por la naturaleza y la fuerza mayor a hechos del hombre.

En el caso de las relaciones laborales, dicha situación implica, que el evento constituya un obstáculo insuperable para que el empleador y los trabajadores cumplan con las obligaciones nacidas del contrato de trabajo, esto es, la prestación personal de los servicios por parte del trabajador y el pago de la remuneración por parte del empleador.

Así pues, la causal alegada por el empleador debe tener incidencia directa en la ejecución de los contratos de trabajo y ser suficiente para justificar la medida adoptada por un determinado periodo de tiempo.

Ahora bien, en el presente caso se tiene que la empresa califica como FUERZA MAYOR la causa alegada para la suspensión temporal perfecta de labores, basada en hechos producidos por el hombre; en ese sentido, corresponde con relación al caso concreto, para analizar el argumento que sustenta la medida adoptada por la Empresa, en lo que respecta al caso de fuerza mayor invocado, conviene tener en cuenta lo dispuesto en la Directiva Nacional N° 006-94-TR, la cual dispone como ejemplos que constituyen caso de fuerza mayor una ley u otra forma legal, que impida realizar una actividad.

En ese sentido, la empresa sustenta la medida adoptada en los hechos que se detallan en la parte final del primer párrafo del presente considerando, que como se puede apreciar en los mismos, la fuerza mayor en el caso sub materia no proviene de un acontecimiento extraordinario que no haya podido preverse o que previsto, no haya podido evitarse. En ese contexto, desde un punto de vista doctrinario, corresponde hablar de un caso de fuerza mayor como aquel hecho vinculado a la intervención de las personas; consecuentemente, nos encontramos ante algo extraordinario cuando, tal como la misma palabra lo indica, sucede algo fuera de lo ordinario, es decir fuera de lo común y de lo que en forma normal o natural se espera que ocurra. Asimismo -y directamente vinculado a lo extraordinario-, decimos que un hecho o evento es imprevisible cuando supera o excede la aptitud normal de previsión del obligado dentro de una relación jurídica. Bajo lo antes señalado, en el caso submateria, la no renovación de un contrato es un acto previsible, depende de una decisión empresarial y forma parte del riesgo normal del negocio el cual no puede ser trasladado a la parte laboral, por tanto, la pérdida de clientes, contratos comerciales, o convenios no constituye fuerza mayor, sino una contingencia propia de la actividad económica.

Del análisis sobre la viabilidad de adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores frente a la adopción de la suspensión perfecta de labores.

9. Que, de acuerdo con el artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de configurarse un motivo de caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite la continuidad de las labores por un determinado tiempo, el

¡EN LA REGIÓN PIURA, TODOS JUNTOS CONTRA EL DENGUE!



686

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO PIURA

RESOLUCION DIRECTORAL N° 002-2026-GRP-DRTPE-DPSC

empleador *“deberá, sin embargo, de ser posible otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores”.* (el énfasis es nuestro)

En el presente caso es preciso tener presente que mediante Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre de 2012, se establecieron criterios orientadores para precisar el sentido interpretativo del artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y que corresponde sean observados para la resolución del procedimiento.

Al respecto, en los considerandos 9.4 al 9.9 de la antes referida Resolución Directoral General, se establecen parámetros metodológicos para la determinación del ámbito de una suspensión temporal perfecta de labores, conforme a lo dispuesto en el artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

De lo señalado en la referida Resolución Directoral General, se deben extraer los siguientes criterios generales respecto a la interpretación del citado artículo:

- El legislador prevé una regla flexible, al introducir la posibilidad de que el propio empleador controle los efectos de su iniciativa suspensiva. De esta manera congruentemente con su naturaleza excepcional, antes de proceder a adoptar una suspensión perfecta de labores que comprometa a todo el universo de trabajadores de la empresa, el empleador debe establecer si todas las actividades deben detenerse y si todos los trabajadores de la empresa deben cesar de prestar servicios dentro del periodo de inactividad (enfaticado y subrayado es nuestro).
- La ratio legis que existe detrás del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es el establecimiento de un régimen excepcional para la suspensión temporal perfecta de labores. Asimismo, el sentido literal de la frase “de ser posible” no resta la obligación de adoptar medidas razonables que disminuyan los efectos negativos sobre los trabajadores afectados con una medida de estas características. Por el contrario, permite al empleador establecer aquellas más idóneas dentro del ámbito de sus actividades. Solamente si ello no resultara posible, como correspondencia de esta obligación, el empleador tiene la carga de demostrar, ante la verificación de la Autoridad Administrativa, su imposibilidad de adoptar otro tipo de estrategias.
- Respecto al ámbito de aplicación de la suspensión perfecta de labores, el precedente administrativo establece lo siguiente:

En primer lugar, la norma indica que la cantidad de días de inactividad que tome el hecho de caso fortuito o fuerza mayor deberá saldarse con las vacaciones acumuladas, ya que ellas suponen un derecho generado por el trabajador, en cumplimiento de las condiciones previstas en el artículo 10° y siguientes del Decreto Legislativo N° 713. Posteriormente, de no lograr cubrir los días de inactividad con los del descanso anual remunerado a que ya se tiene derecho, se recurre al otorgamiento de vacaciones adelantadas.

En este punto, es posible que incluso adelantándose vacaciones no se haya podido culminar de compensar los días de inactividad con las vacaciones acumuladas y adelantadas. En ese supuesto, el artículo 15° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece una obligación de carácter genérico exigible al empleador: analizar la posibilidad de disponer de medidas alternativas, con el objeto de evitar la inactividad de los trabajadores, así como la ausencia de percepción de remuneraciones por parte de éstos, por efecto de la suspensión temporal perfecta de labores.

- Asimismo se ha establecido que como consecuencia de las reglas del artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la Autoridad Administrativa de Trabajo ejerza un control ex post sobre la alegación de un hecho de caso fortuito o de fuerza mayor que determinaría la necesidad de efectuar suspensiones perfectas de labores.

Con relación al caso concreto, a fin de reducir los efectos negativos a causa de la suspensión perfecta de labores dispuesta, en el Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación emitido el 29 de diciembre de 2025 por el

¡EN LA REGIÓN PIURA, TODOS JUNTOS CONTRA EL DENGUE!





687

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO PIURA

RESOLUCION DIRECTORAL N° 002-2026-GRP-DRTPE-DPSC

Inspector de Trabajo de la Intendencia Regional de Piura (SUNAFIL IRE PIURA), en el punto IV. HECHOS CONSTATADOS, subnumeral 4.6.1 del numeral 4.6, la Autoridad Inspectiva, señala lo siguiente:

"4.6.1 En cuanto a las vacaciones, según lo presentado por el sujeto inspeccionado ante la autoridad inspectiva de trabajo, otorgó vacaciones adelantadas a los siguientes trabajadores:

- TAYA MACOTELA, WILBER OSWALDO
 - URBINA CABANILLAS, WALTER ARMANDO
 - CORDOVA NAVARRO, MIGUEL ANGEL
 - MORA BUSTAMANTE, RICARDO
 - ZAPATA SANTOS, JOSE SERAFIN
 - TAVARA CHERO, JOSE MANUEL
 - MORA LORENZO, HENRY DENNY
 - SULLON ANCAJIMA, AGUSTIN
 - MORA BUSTAMANTE, RICARDO ANTONIO
 - ALBURQUEQUE SAAVEDRA, ESTEBAN
- (...)"

De lo antes constatado, se observa que no se encuentran comprendidos en dicha relación los señores: Timaná Chávez Teodoro y Valdiviezo López Gonzalo Edilfredo.

Por otro lado, en relación al otorgamiento de licencia con goce de haber compensable, en el punto IV. HECHOS CONSTATADOS, subnumeral 4.6.2 del numeral 4.6, la Autoridad Inspectiva, señala lo siguiente:

"4.6.2. Por otra parte, el inspeccionado precisó en su informe que, a fin de mermar los efectos de la suspensión perfecta y dentro de las posibilidades de la compañía, se otorgó licencias con goce compensable de forma previa a la adopción de la suspensión perfecta a las siguientes personas:

- ZAPATA SANTOS, JOSE SERAFIN
 - VALDIVIEZO LOPEZ, GONZALO EDILFREDO
 - URBINA CABANILLAS, WALTER ARMANDO
 - TAYA MACOTELA, WILBER OSWALDO
 - TAVARA CHERO, JOSE MANUEL
 - MORA LORENZO, HENRY DENNY
 - SULLON ANCAJIMA, RICARDO ANTONIO
 - ALBURQUEQUE SAAVEDRA, ESTEBAN
- (...)"

De lo antes constatado, se observa que no se encuentran comprendidos en dicha relación los señores: Córdova Navarro Miguel Angel, Mora Bustamante Ricardo y Timaná Chávez Teodoro.

Se advierte también que, no se ha establecido con criterios técnicos y razonables, si además de la actividad principal existen otras de carácter complementario o de carácter indispensable que puedan tener que realizarse incluso durante el periodo de inactividad, como pueden ser: el mantenimiento de equipos, su cuidado y/o labores administrativas en el centro de trabajo, sobre este extremo, cabe acotar como hecho relevante lo mencionado por la Autoridad Inspectiva en el numeral 1 del punto III MEDIOS DE INVESTIGACION del Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación del 29 de diciembre de 2025, en el cual se señala que, al constituirse el Inspector al centro de trabajo el 15 de diciembre de 2025, la persona que le atendió le indicó que la empresa Diving del Perú S.A.C., ya no funciona allí desde hace más de dos meses habiéndose tomado la fotografía correspondiente.

A mayor abundamiento, como otros hechos relevantes cabe señalar que, mediante escrito de registro N° 05172-2025, el Sindicato Unico de Trabajadores de Diving del Perú SAC solicita se declare improcedente la suspensión temporal perfecta de labores presentada por la empresa, observándose de sus anexos que obran de fojas cuatrocientos siete (407) a cuatrocientos trece (413) en autos, Cartas de fecha 10 de noviembre de 2025 dirigidas a:

¡EN LA REGIÓN PIURA, TODOS JUNTOS CONTRA EL DENGUE!





688

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO PIURA

RESOLUCION DIRECTORAL N° 002-2026-GRP-DRTPE-DPSC

Mora Lorenzo Henry Denny, Taya Macotela Wilber Oswaldo, Zapata Santos José Serafin, Alburquerque Saavedra Esteban, Valdiviezo López Gonzalo Edilfredo y Córdova Navarro Miguel Angel, mediante las cuales la empresa les ofreció un incentivo de Desvinculación Laboral por motivos operacionales, aspecto que refleja que la empresa persigue como objetivo una desvinculación laboral de los trabajadores antes referidos.

Finalmente, la organización sindical ha presentado el escrito de registro N° 00001-2026 ingresado el 05 de enero de 2026, a fin que se tenga en cuenta al momento de resolver el presente, lo señalado en la CARTA DIVING 053-2025 del 24 de diciembre de 2025 dirigida por la Empresa al Sindicato, sin embargo, al estar dichos hechos referidos a supuestos actos de hostilización y no pago de gratificaciones deberán canalizarse ante la autoridad competente.

En consecuencia, teniendo en cuenta que no se ha cumplido con el mandato derivado del artículo 15° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y todos los aspectos de la metodología establecida en el precedente vinculante contenido en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, corresponde **DESAPROBAR** la solicitud presentada con fecha 17 de noviembre de 2025 por la empresa: **DIVING DEL PERU S.A.C.**

De otro lado, cabe indicar que conforme lo dispone el artículo 23° del reglamento de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, debe ordenarse la reanudación inmediata de labores y considerarse el período dejado de laborar por los trabajadores como de trabajo efectivo para todo efecto legal.

Por estas consideraciones, en uso de las facultades conferidas a este Despacho por el Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

SE RESUELVE:

1. **DESAPROBAR** la solicitud presentada con fecha 17 de noviembre de 2025 por la empresa: **DIVING EL PERU S.A.C.**, con RUC N° 20441938846 sobre suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor para los trabajadores: 1.- **TIMANA CHAVEZ TEODORO** del 20/11/2025 al 18/02/2026; 2.- **MORA BUSTAMANTE RICARDO ANTONIO** del 15/11/2025 al 13/02/2026; 3.- **ZAPATA SANTOS JOSE SERAFIN** del 15/11/2025 al 13/02/2026; 4.- **TAVARA CHERO JOSE MANUEL** del 15/11/2025 al 13/02/2026; 5.- **VALDIVIEZO LOPEZ GONZALO EDILFREDO** del 15/11/2025 al 13/02/2026; 6.- **CORDOVA NAVARRO MIGUEL ANGEL** del 15/11/2025 al 13/02/2026; 7.- **TAYA MACOTELA WILBER OSWALDO** del 15/11/2025 al 13/02/2026; 8.- **MORA LORENZO HENRY DENNY** del 15/11/2025 al 13/02/2026; 9.- **URBINA CABANILLAS WALTER ARMANDO** del 15/11/2025 al 13/02/2026; 10.- **SULLON ANCAJIMA AGUSTIN** del 15/11/2025 al 13/02/2026; 11.- **CHUNGA RUIZ JOSE CASIMIRO** del 01/12/2025 al 28/02/2026; y, 12.- **ALBURQUEQUE SAAVEDRA ESTEBAN** del 15/11/2025 al 13/02/2026, por no cumplirse con acreditar en el presente caso el supuesto de hecho establecido en el artículo 15° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR y las disposiciones establecidas en el precedente administrativo vinculante materia de la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14.
2. **ORDENESE** la inmediata reanudación de labores y **CONSIDERESE** el período dejado de laborar por los trabajadores señalados en el numeral 1 de la presente parte resolutive, como de trabajo efectivo para todo efecto legal.
3. **HACER DE CONOCIMIENTO** que, contra el presente acto administrativo emitido por este Despacho, cabe la interposición del recurso de apelación contra el mismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 25° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

Regístrese y notifíquese.-



GOBIERNO REGIONAL PIURA
Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales - DRTPE
Abog. Leslye Eduardo Zapata Gallo
DIRECTOR (e)

¡EN LA REGIÓN PIURA, TODOS JUNTOS CONTRA EL DENGUE!

Av. Sánchez Cerro N° 536 - Piura
Teléfono: 073-397242, 073-291324, 073-254503, 073-397303
<https://www.gob.pe/regionpiura-drtpe>